



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ERICK TELL REGIS SILVA

**JOÃO PESSOA
2020**

ERICK TELL REGIS SILVA

**MUDANÇAS NA LEI TRABALHISTA: UM ESTUDO SOBRE AS ALTERAÇÕES NA
CLT NA PERCEPÇÃO DO CONTADOR NA CIDADE DE JOÃO PESSOA**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
do Curso de Ciências Contábeis do
Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da
Universidade Federal da Paraíba, como
requisito para a obtenção do diploma de
Bacharel. Orientador(a) Prof^(a).: Dr(a)
Valdineide dos Santos Araújo

**JOÃO PESSOA
2020**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S586m Silva, Erick Tell Regis.

MUDANÇAS NA LEI TRABALHISTA: UM ESTUDO SOBRE AS
ALTERAÇÕES NA CLT NA PERCEPÇÃO DO CONTADOR NA CIDADE DE
JOÃO PESSOA / Erick Tell Regis Silva. - João Pessoa,
2020.

52 f. : il.

Orientação: Valdineide dos Santos Araújo.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Contabilidade. 2. Consolidação das Leis
Trabalhistas. 3. Reforma Trabalhista. I. Araújo,
Valdineide dos Santos. II. Título.

UFPB/BC

ERICK TELL REGIS SILVA

**MUDANÇAS NA LEI TRABALHISTA: UM ESTUDO SOBRE AS ALTERAÇÕES NA
CLT NA PERCEPÇÃO DO CONTADOR NA CIDADE DE JOÃO PESSOA**

Esta monografia foi julgada adequada para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, e aprovada em sua forma final pela Banca Examinadora designada pela Coordenação do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: Professora Dr.^a Valdineide dos Santos Araújo
Instituição: UFPB

Membro: Professora Me. Sandriele Leite Mota
Instituição: UFPB

Membro: Professor Me. Edson Franco de Moraes
Instituição: UFPB

João Pessoa, 31 de Março de 2020

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus, pelo dom da vida, pela fé que me move e pelo amor que me alimenta a cada amanhecer, dando-me forças para lutar pelos meus sonhos.

Aos meus pais João Batista e Maria Aparecida, fontes de amor. Obrigado por acreditarem em mim e sempre estarem ao meu lado. Obrigada por não pouparem esforços para que esse sonho fosse realizado.

A minha irmã, Bruna Larissa. Obrigado por me fazer rir nos momentos difíceis e por sempre estar torcendo por mim.

A minha esposa, Bruna Beatriz. Obrigado pelo teu carinho, tua alegria, tua atenção, tua paciência, tua vibração com as minhas conquistas e teu ombro em cada momento difícil que você ajudou a atravessar. Obrigado por não me deixar desistir. Obrigado meu amor por tudo.

Ao corpo docente do DFC, agradeço por todo o conhecimento transmitido ao longo desses anos e pela oportunidade de crescimento pessoal e, de um modo singular, a minha orientadora, Prof^a Dra. Valdineide dos Santos Araújo, pelos ricos ensinamentos partilhados e pela confiança em mim depositada.

"O risco vem de não saber o que está fazendo."

Warren Buffet

RESUMO

Diante das diversas alterações ocorridas na CLT devidas na nova legislação trabalhista, ter um profissional da contabilidade na empresa é de fundamental importância para condução dos trabalhos, bem como transmitir o entendimento sobre os pontos alterados na CLT. O objetivo desta pesquisa foi investigar a percepção dos contadores sobre as alterações trazidas pela reforma trabalhista sobre as relações de emprego no cenário brasileiro. O estudo envolveu 51 escritórios de contabilidade da cidade de João Pessoa/PB. Essa pesquisa caracteriza-se como exploratória, de forma bibliográfica, sendo de natureza qualitativa e quantitativa. A coleta de dados foi desempenhada com a utilização de questionário, dividido em dois blocos de questões: o primeiro trata-se do perfil dos entrevistados, o segundo sobre as mudanças ocasionadas pela Reforma Trabalhista. Os resultados demonstraram que houve ampliação e uma maior flexibilidade do trabalho no setor pessoal, na qual através da reforma trabalhista possibilitou uma maior liberdade de negociação entre empregados e empresa. Ademais, a jornada parcial dos trabalhadores facilitou a contratação de funcionários para trabalhar por tempo menor.

Palavras-chave: Contabilidade. Consolidação das Leis Trabalhistas. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

In view of the various changes that occurred in the CLT due to the new labor legislation, having an accounting professional in the company is of fundamental importance for conducting the work, as well as transmitting the understanding about the changed points in the CLT. The objective of this research was to investigate the accountants' perception of the changes brought about by labor reform on labor relations in the Brazilian scenario. The study involved 51 accounting offices in the city of João Pessoa / PB. This research describes it as exploratory, in a bibliographic way, of qualitative and quantitative nature. Data collection was performed using the questionnaire, divided into two blocks of questions: the first is the profile of respondents, or the second about occasional changes by the Labor Reform. The results showed that there was an expansion and greater flexibility of work in the personal sector, in which the labor reform allowed greater freedom of negotiation between employees and the company. In addition, a partial workday for workers facilitated the hiring of employees to work for the shortest time.

Keywords: Accounting. Workers law consolidation. Labor Reform.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Características dos tipos de contratos de trabalho.....	20
Quadro 02 – Alterações promovidas pela reforma trabalhista.....	22

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Classificação dos entrevistados por gênero.....	31
Gráfico 2 – Classificação dos entrevistados por idade.....	32
Gráfico 3 – Classificação dos entrevistados por categoria profissional.....	32
Gráfico 4 – Classificação dos entrevistados por formação acadêmica.....	33
Gráfico 5 – Tempo de registro no Conselho Regional de Contabilidade da PB....	34
Gráfico 6 – Tempo de mercado da empresa.....	34
Gráfico 7 – Quantidade de profissionais por empresa.....	35
Gráfico 8 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre a necessidade da reforma trabalhista.....	36
Gráfico 9 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre a clareza da reforma trabalhista.....	37
Gráfico 10 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre a rotina de trabalho após a reforma trabalhista.....	37
Gráfico 11 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre adequação da reforma ao mundo do trabalho atual.....	38
Gráfico 12 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre mudanças nas negociações trabalhistas.....	38
Gráfico 13 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre mudanças nas rotinas mensais.....	39
Gráfico 14 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre aumento nas contratações.....	39
Gráfico 15 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre aumento nas demissões.....	40
Gráfico 16 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre importância do parcelamento das férias.....	40
Gráfico 17 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre jornada parcial de trabalho.....	41

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA.....	15
1.2	OBJETIVOS	15
1.2.1	Objetivo Geral	15
1.2.2	Objetivos Específicos	15
1.3	JUSTIFICATIVA.....	15
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1	CONCEITO DE TRABALHO	17
2.2	A RELEVÂNCIA DA CLT NO BRASIL E AS ALTERAÇÕES OCORRIDAS NAS LEIS TRABALHISTAS	18
2.2.1	Evolução histórica das leis trabalhistas	18
2.2.2	A importância da CLT.....	19
2.3	TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO NO BRASIL	20
2.4	SUJEITOS DOS CONTRATOS DE TRABALHO.....	21
2.5	MUDANÇAS OCORRIDAS NA REFORMA TRABALHISTA	22
2.6	O PROFISSIONAL CONTÁBIL	24
2.7	ESTUDOS ANTERIORES	26
3	METODOLOGIA	28
3.1	TIPOLOGIA DA PESQUISA	28
3.2	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	29
3.2.1	Instrumento de pesquisa	29
3.3	POPULAÇÃO E AMOSTRA	29
3.4	DELIMITAÇÃO DO ESTUDO	30
4	ANÁLISE DOS DADOS	31
4.1	PERFIL SOCIOECONÔMICO	31
4.2	MUDANÇAS DE RELAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR APÓS A REFORMA TRABALHISTA.....	35
4.3	ANALISE DA ROTINA DOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE APÓS A REFORMA TRABALHISTA.....	39
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
	REFERÊNCIAS.....	43

APÊNDICE A– Instrumento de pesquisa.....	46
ANEXO A –Parecer consubstanciado do comitê de ética em pesquisa da UFPB.....	50

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da História, as condições de trabalho foram se modificando. Em diferentes sociedades antigas, cabia aos escravos o trabalho braçal, comandados ora pela nobreza, ora pela aristocracia. No mundo medieval, os contratos de vassalagem e servidão garantiam uma relação imutável entre servos e senhores. Em todos esses períodos, até a Idade Moderna, ainda era possível encontrar pessoas submetidas à escravidão. Com a revolução industrial, outras condições de trabalho foram surgindo devido as mudanças entre o tipo e as relações de trabalho, principalmente pela necessidade dos mercados de estabelecerem classes consumidoras. A formalização do trabalho pressupunha um contrato estabelecendo direitos e deveres atribuídos a patrões e empregados. Muitas vezes, os termos desses contratos precisavam ser mediados pelo governo, surgindo assim as legislações trabalhistas.

O Brasil chega ao século 20 ainda bastante atrasado em seu processo de industrialização, devido a sua posição geopolítica periférica e formação colonial. Somente após a ascensão do regime Vargas, que encerra a política do “café com leite” das elites agrárias de Minas e São Paulo, nos anos 1930, que o Brasil começará a abandonar a zona rural em troca dos grandes centros urbanos.

Após os primeiros presidentes militares, a República brasileira passou a ser dominada pelas oligarquias rurais. Nesse panorama, as províncias de São Paulo e Minas Gerais, devido ao poderio econômico das culturas cafeeira e do gado, se começaram a se alternar na presidência. Este arranjo foi abalado pelo crescimento econômico de outras províncias, que se viam alijadas do processo de escolha do poder central, e pela crise econômica de 1929, provocada pela quebra da bolsa de valores de Nova York, que derrubou as exportações de café, o principal produto da balança comercial brasileira (POLETTI, 2012).

Quando o presidente Washington Luís resolveu romper a alternância com Minas Gerais e lançar para sua sucessão o paulista Júlio Prestes, Minas Gerais e outras as províncias insatisfeitas decidiram lançar Getúlio Vargas, do Rio Grande do Sul, à presidência. Porém, Júlio Prestes obteve uma vitória ampla nas urnas. Insatisfeito com o resultado das eleições e alegando fraude, Vargas promoveu um

golpe de estado, derrubando Washington Luís e subindo ao poder em 1930, encerrando o período que se convencionou chamar de República Velha.

Uma vez no poder, Vargas revogou a Constituição de 1891 e estabeleceu um governo provisório, por meio de uma junta militar, com poderes plenos, dissolvendo todas as representações democráticas, como o Congresso Nacional, as Assembleias legislativas e as Câmaras Municipais, adquirindo plenos poderes.

Porém, a demora em dissolver o governo provisório levou à revolução paulista de 1932, que pedia uma nova Constituição para o país. Como resposta ao conflito armado, vencido pelas tropas governamentais, sabe-se que Vargas convocou uma Assembleia Constituinte naquele mesmo ano. Com o intuito de impulsionar o processo industrial nacional, o regime Vargas promulgou a primeira Constituição brasileira a versar sobre direitos trabalhistas, em 1934. Como esforço para organizar a força de trabalho, o governo passa a comandar a industrialização, criando a Justiça trabalhista e ordenando juridicamente as relações trabalhistas (POLETTI, 2012).

Assim, em 1º de maio de 1943, o presidente Getúlio Vargas sancionou a Consolidação das Leis trabalhistas (CLT) por meio do decreto-lei nº 5.452. Esta consolidação possibilitou agrupar a legislação existente no Brasil desde os anos de 1930 numa única lei, sendo um marco histórico. Ela nasceu no contexto histórico da época. Como parte das políticas modernizadoras, a Carta de 1934 previa, além de avanços civis, como o voto secreto e obrigatório a partir dos 18 anos (vedado a analfabetos e mendigos) e o voto feminino, a criação das Justiças Eleitoral e do Trabalho, além de leis que instituíam a jornada de oito horas diárias, o descanso semanal e as férias remuneradas. A CLT trazia ainda a criação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, que protegia os trabalhadores formais.

Durante as décadas seguintes, a CLT regeu as relações trabalhistas brasileiras. A Constituição Federal de 1988 inaugurou uma nova página na história nacional, conseqüentemente trazendo uma nova visão dos direitos trabalhistas sob o modelo do Estado democrático de Direito brasileiro, que passavam agora ser considerados direitos sociais (LEITE, 2020).

Nos anos 1990, começam as principais revisões da CLT, a partir do governo Fernando Henrique Cardoso, de aspirações neoliberais. A principal mudança foi a regulamentação da terceirização dos serviços. No entanto, as forças patronais continuaram a pressionar o governo por alterações ainda mais radicais nas relações

trabalhistas.

Ainda nesse contexto, em 2017, após a constatação do cenário econômico pelo governo Brasileiro, comandado pelo Presidente Michel Temer, que o país estava passando por anos de pouco crescimento do PIB, resultado da adoção, de um modelo econômico, no governo da Presidenta Dilma Roussef, que desencadeou na queda da renda per capita em 9% entre 2013 e 2016, foi proposto o projeto de lei que resultou na reforma trabalhista. Esta reforma visava combater o aumento do desemprego no Brasil advindo da crise econômica iniciada em 2014. (CASTRO, 2019).

Após a tramitação nas casas legislativas, a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como reforma trabalhista, alterou vários pontos da CLT. A intenção do governo e do Congresso Nacional seria adaptar a legislação para o quadro atual do emprego, em que o setor de serviços alcançou um papel central na oferta de vagas e várias modalidades de empregos se desenvolveram na esteira das novas tecnologias.

Nesse cenário, a necessidade do profissional contábil torna-se evidente no contexto da reforma trabalhista pelo fato desse profissional servir dentro das empresas como instrumento para seu desenvolvimento, já que ele usufrui de habilitação nessa área, atuando em questões de admissão, obrigações acessórias e a demissão do colaborador perante a empresa. Dessa forma, Madruga, Colossi e Biazus (2016), expõem que o trabalho do contador é qualificado na atuação da área financeira, econômica e patrimonial das empresas, estando atualizado sobre a legislação pertinente, cumprindo os prazos e usufruindo de informações que servem de apoio para a tomada de decisão.

O estudo fundamentou-se nas alterações contidas na Lei 13.467/2017, evidenciando os pontos que mudaram nas relações entre empregado e empregador; relações estas marcadas por disputas judiciais na busca de direitos elencados na CLT. Esta pesquisa pretende conferir como essas mudanças afetaram o trabalho do contador, tendo como foco os profissionais atuantes na cidade de João Pessoa, na Paraíba.

1.1 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

Nesse contexto, surge uma questão-problema: **Na percepção dos contadores de João Pessoa, como as alterações da CLT afetaram as relações de trabalho entre empregadores e empregados no Brasil?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral da pesquisa será investigar a percepção dos contadores na cidade de João Pessoa a respeito das alterações trazidas pela reforma trabalhista sobre as relações de emprego no cenário brasileiro.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Averiguar os principais pontos alterados na CLT pela lei 13.467/2017
- b) Identificar as mudanças de relação entre empregado e empregador após essas alterações.
- c) Analisar a rotina dos escritórios de Contabilidade após as mudanças trabalhistas.

1.3 JUSTIFICATIVA

O estudo fundamenta-se pelo momento em que o país está passando durante a implantação da reforma trabalhista. O Brasil passou por uma crise econômica que o afetou e continua afetando a busca por emprego. Nesse contexto, segundo o Instituto Brasileiro de Estatística – IBGE, cerca de 13 milhões de pessoas estavam desempregadas, dados de 2017, ano em que a reforma trabalhista foi implantada. Com efeito, resultando na baixa arrecadação por parte do governo mediante a crise econômica, tornando-se um problema evidente.

Nesse cenário, no Brasil, ocorreram várias mudanças na economia, como a reforma trabalhista e a implantação do eSocial, com isso o trabalho do contador ganha destaque no ambiente das empresas no país, a despeito de toda crise que

acarretou o fechamento ou a diminuição de um grande número de empresas. Ao mesmo tempo em que elas procuram manter seus clientes atualizados, os escritórios contábeis investem em funcionários capacitados e em formas mais eficientes de avaliar as informações e oferecer as melhores opções de serviços aos seus clientes (FENACON, 2017).

No entanto, como decorrência do constante crescimento empresarial é evidente a grande procura dos empresários pela assistência contábil objetivando evitar conflitos trabalhistas, exercendo também as funções pertinentes ao capital humano das empresas, tendo em vista que o profissional contábil possui o conhecimento sobre os caminhos a serem seguidos.

Desta forma, considerando a importância das relações trabalhistas para o Brasil, o qual colabora diretamente para o crescimento econômico e social do país, para a geração de empregos, para a ampliação e manutenção da renda das famílias, bem como a perspectiva de melhora nas relações trabalhistas e mais segurança jurídica, essa pesquisa torna-se importante, pois as relações de trabalho impactam toda a sociedade.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este trabalho baseia-se na pesquisa sobre a evolução das leis trabalhistas, dentre elas a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), destacando a importância na relação entre empregado e empregador, quanto aos direitos trabalhistas e seus deveres correspondentes.

2.1 CONCEITO DE TRABALHO

Trabalho é um conjunto de obrigações exercidas por uma pessoa objetivando alcançar uma meta através de habilidades, iniciativas e atitudes que satisfaçam as necessidades humanas a partir do fornecimento de serviços, bem como produção de bens visando o próprio sustento, onde envolve fatores como alimentar-se, ter moradia, dentre outras necessidades sociais e culturais, espirituais criadas pela sociedade (CASTRO, 2019)

Desde os primórdios, o trabalho passou de uma necessidade do homem, a fim de realizar uma interação com a natureza, empregando recursos objetivando garantir sua sobrevivência; para tornar-se ao longo do tempo uma convergente com a história, cultura e nuances da sociedade, separando as relações sociais e pessoais.

Neves *et al* (2018) abordado que na sociedade capitalista o trabalho passa a ser visto como meio pelo qual uma parte da sociedade sobrevive e a outra parte acumula bens. Essa nova dinâmica se mantém por meio da ideologia, que assume papel de mediadora na sustentação e promoção do atual sistema econômico.

Ao longo dos tempos, o trabalho veio crescendo e se desenvolvendo de acordo com questões e temas sociais. Na forma da Constituição do Brasil de 1988, segundo art. 6º, trabalho é abrangido como um dos direitos sociais do cidadão, aludindo a um trabalho digno, garantindo sua valorização conforme sua evolução, objetivando melhoria de sua situação social (BRASIL, 1988).

2.2 A RELEVÂNCIA DA CLT NO BRASIL E AS ALTERAÇÕES OCORRIDAS NAS LEIS TRABALHISTAS

Desde 1943, a CLT vem regendo as relações de emprego no Brasil. Reunindo normas trabalhistas, ela foi criada visando à proteção do empregado; bem como normatizar as relações de trabalho.

Desde então, ela veio assegurar direitos sociais que referem-se às condições de trabalho e à qualidade de vida do trabalhador.

Nesse contexto, a CLT foi modificada, recentemente, por outras leis, como a lei 13.467/2017, que criaram novas formas de emprego antes não elencadas na CLT. Estas formas como trabalho com maior flexibilização, bem como a possibilidade de não obrigatoriedade do pagamento do imposto sindical modificaram as relações de emprego no Brasil.

2.2.1 Evolução histórica das leis trabalhistas

A vida do trabalhador, no princípio, era cheia de obstáculos. Segundo Anelli e Santarem (2019, p. 5), “o princípio protetor que fazia com que o empregador fosse sucumbente na maioria das causas trabalhistas refletia na economia pois tornava-se um empecilho à abertura de novas empresas”.

A crise econômica global iniciada em 2008 alcançou seu ápice no Brasil a partir de 2014. O País passou por uma queda no PIB e na arrecadação de impostos. A produção sofreu retração em vários setores e o índice de desemprego teve uma alta abrupta, afetando as contas públicas. A insatisfação popular com os rumos da economia, aliada às denúncias de corrupção no governo, levaram ao impeachment da presidente Dilma Rousseff em 2016, quando ela se encontrava na metade de seu segundo mandato, encerrando um ciclo de 13 anos no poder do Partido dos Trabalhadores (KREIN, COLOMBI, 2019).

O vice-presidente Michel Temer, do Partido do Movimento Democrático Brasileiro, assumiu o cargo e apresentou um programa chamado Ponte para o Futuro, numa tentativa de recuperar a economia. Assim, foi gestada uma reforma nas leis do trabalho visando modernizar as relações trabalhistas, num esforço para

manter os empregos existentes e permitir novas formas de trabalho, possibilitando uma maior flexibilização com o intuito de reaquecer as contratações. No entanto, muitos estudiosos denunciam a precarização advinda com a reforma (KREIN, COLOMBI, 2019).

A precariedade do trabalho e ausência ou pouca legislação que protegesse o trabalhador eram um dos fatores que dificultavam a qualidade da vida do no dia a dia. Conforme Moura(2016) a Constituição de 1988 marcou através de seu art 7º e dos direitos individuais elencados aos trabalhadores, denominados direitos sociais, como também e, principalmente, foi a responsável por um novo processo de amadurecimento do sindicalismo no Brasil.

Nesse sentido, no Brasil, as mudanças foram inseridas de forma lenta dando mais segurança aos trabalhadores; isso devido ao atraso que o Brasil saiu da escravidão, além do desenvolvimento industrial que se deu de forma demorado. Entretanto, no final do século XIX, haviam movimentos no sentido de assegurar os avanços necessários para evoluir a legislação trabalhista, alguns como a concepção da Liga Operaria no estado do Rio de Janeiro e a lei que não permitia menores de 12 anos trabalharem. No contexto histórico do Brasil, século XX, as normas previam, por ano, 14 dias de férias; bem como alguns direitos referentes aos acidentes de trabalho. A abolição da escravidão incitou a criação dessas leis, que trouxeram um novo viés trabalhista, bem como econômico para o Brasil. (KREIN, COLOMBI, 2019).

A legislação trabalhista dos anos 1930 foi o resultado de quarenta anos de lutas da classe operária brasileira. Também, foi fruto dos 200 anos de greves, manifestações, barricadas, levantes e revoluções da classe operária mundial. (GIANOTTI , p. 135, 2007).

Ainda sobre o tema, no governo de Getúlio Vargas, o governo buscou fomentar o capital industrial, com a Constituição Federal de 1934. Alguns direitos trabalhistas foram previstas nela, como o repouso semanal de forma obrigatória, a jornada de trabalho de 8 horas, férias remuneradas e salário (GIANOTTI, 2007).

2.2.2 A importância da CLT

Em 1º de Maio de 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT uniu toda a legislação trabalhista do Brasil, sendo um marco por

introduzir terminantemente os direitos trabalhistas; garantindo legalmente vários direitos que os trabalhadores tanto solicitavam. A CLT tem como finalidade assegurar as relações coletivas e individuais do trabalho. Sendo sua criação indispensável por questões constitucionais, na qual previa alguns direitos, mas até então não detalhadamente regulamentados. Nesse sentido, muitas leis foram surgindo, após a CLT; desde leis específicas para a consolidação da mulher inserida no mercado de trabalho até as mais atuais regulamentações para empregadas domésticas, atualmente.

2. 3 TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO NO BRASIL

A contratação de empregados requer muito trabalho, pois é necessário pensar nas atividades que serão exercidas, o salário a receber, o perfil que o profissional tem e o modelo de contratação. Dessa forma, segundo Castro (2018), “é essencial que os profissionais de RH e responsáveis pelas questões burocráticas dos colaboradores conheçam a fundo os direitos trabalhistas”.

Ao se contratar deve-se saber qual a necessidade da empresa: empregado por tempo indeterminado, determinado, temporário ou eventual. Cada qual tem suas características elencadas no Quadro 01:

Quadro 01 – Características dos tipos de contratos de trabalho

(continua)

Modalidade de contrato	Características
Contrato de Trabalho Por Tempo Indeterminado	Não existe um prazo constituído para o término do contrato de trabalho entre colaborador e as empresas; Após o fim do período de experiência, que durará no máximo 90 dias, a empresa assina um contrato por tempo indeterminado; Tem direito a aviso prévio; Tem direito ao seguro-desemprego, além de 40% de multa sobre o valor do FGTS; em casos de demissão sem justa causa.
Contrato de Trabalho Por Tempo Determinado	Não pode extrapolar dois anos; Duração do contrato prefixada (entrada e saída); Não dá direito o recebimento de aviso prévio, multa de 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), nem seguro-desemprego.
Contrato de Trabalho Temporário	Contrato necessário para substituição de um funcionário temporariamente; Segundo a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego(TEM) nº 789/2014, esse contrato pode valer por até 09 meses, desde que justificado.

(conclusão)

Contrato de Trabalho Eventual	O contrato do trabalhador é análogo ao temporário, porém não gera vínculo empregatício; O trabalho é exercido por períodos curtos e esporádicos; Não é considerado empregado da empresa.
Contrato Intermitente	O Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Fonte: dados da pesquisa (2020)

2.4 SUJEITOS DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Segundo o artigo 3º da CLT, toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, tendo dependência de seu empregador, onde paga seu salário é considerado empregado.

Diante da definição supracitada é permissivo citar que:

a. Empregado: somente a pessoa física, pois é próprio a vinculação de emprego a contratação da prestação pessoal dos serviços, a pessoalidade, excluindo-se por decorrência a perspectiva de a pessoa jurídica vir a ser considerada empregada;

b. Que forneça serviço de forma contínua sendo integrado de atividades normais do empregador, independentemente do tempo e da carga horária que vier a executar;

c. Possuir dependência perante o empregador no fornecimento de serviços;

d. Sendo o contrato de trabalho individual característica onerosa, o empregado receberá salário configurando relação de emprego.

O artigo 2º da CLT, “considera se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

O que se evidencia é que será empregador toda pessoa jurídica ou pessoa física que contratar, assalarar e gerir as atividades subordinadas de uma pessoa física. (CLT, 1945, Artigo 2)

2.5 MUDANÇAS OCORRIDAS NA REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467/2017 trouxe diversas alterações nas relações trabalhistas. Mesmo passados dois anos de sua implementação há dúvidas sobre o que ainda é válido. Por questões didáticas, o Quadro 02, enumera as alterações promovidas pela legislação:

Quadro 02 – Alterações promovidas pela reforma trabalhista

(continua)

Jornada de trabalho	
Antes: limitada a 44 horas semanais, sendo 8 diárias, perfazendo 220 horas mensais.	Agora: jornada diária de até 12 horas, com 36 horas de descanso, não extrapolando as 44 horas semanais, ou 48 com horas extras.
Férias	
Antes: 30 dias de duração, podendo ser fracionada em dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Um terço das férias pode ser paga como abono.	Agora: Podem ser fracionadas em até três períodos, sendo que o primeiro deles não pode ser inferior a 14 dias.
Tempo gasto na empresa	
Antes: A CLT considera todo o período em que o empregado está na empresa à disposição do empregador.	Agora: Deixam de fazer parte da jornada de trabalhos os horários dedicados a descanso, alimentação, estudo, interação com colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.
Descanso	
Antes: A jornada de oito horas prevê no mínimo uma hora e no máximo duas horas como intervalo para repouso ou alimentação.	Agora: O intervalo para descanso pode ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. O empregador que não conceder o tempo mínimo ou que o conceda parcialmente deve indenizar o empregado em 50% da hora padrão, porém apenas o intervalo de tempo subtraído.
Remuneração	
Antes: Remuneração por produtividade não pode ser inferior ao salário mínimo. Todas as modalidades de gratificações fazem parte do salário.	Agora: Remuneração por produção deixa de exigir o pagamento do salário mínimo. Outras formas de remuneração devem ser negociadas entre as partes.
Plano de cargos e salários	
Antes: Precisa de homologação no Ministério do Trabalho e constar em contrato.	Agora: Pode ser negociado entre patrões e empregados sem necessidade de homologação ou de constar em contrato.
Transporte	
Antes: O tempo gasto no deslocamento até o local de trabalho, quando o transporte for oferecido pela empresa, é contabilizado na jornada de trabalho.	Agora: O tempo gasto na ida e vinda, independente do meio de transporte, não conta na jornada.

(continua)

Trabalho intermitente	
Antes: Não era previsto pela legislação.	Agora: O trabalhador pode ser contratado por período, recebendo horas ou diárias. Tem direito a férias, FGTS e décimo terceiro, sendo pago proporcionalmente ao período trabalhado. O contrato deve trazer o valor da hora trabalhada, que não pode ser inferior ao salário mínimo ou à hora paga para empregados na mesma função. A convocação deve ser feita com pelo menos três dias de antecedência e o empregado é livre para prestar serviços a outros contratantes.
Trabalho remoto (home office)	
Antes: Não era previsto pela legislação	Agora: o controle do trabalho será feito por tarefas e tudo o que for utilizado pelo empregado no desempenho da função (internet, energia, equipamentos) deve constar em contrato.
Trabalho parcial	
Antes: No máximo 25 horas semanais, sem horas extras. Férias proporcionais de no máximo 18 dias, que não podem ser vendidas.	Agora: Até 30 horas semanais, sem horas extras, ou até 26 horas (ou menos) com até seis horas extras, com acréscimo de 50% no pagamento. Um terço das férias pode ser pago em dinheiro.
Negociação	
Antes: Convenções e acordos coletivos só podem alterar as condições de trabalho se beneficiarem o trabalhador para além do previsto na lei.	Agora: Convenções e acordos se sobrepõem à legislação e o acordado não necessariamente precisa ser melhor do que o previsto na lei. Negociações que preveem redução de jornada ou de salário precisam proteger o trabalhador de demissão durante o período de vigência do acordo. Negociações individuais para trabalhadores com nível superior que recebam mais que duas vezes o teto do INSS prevalecem sobre o coletivo.
Validade de normas coletivas	
Antes: Cláusulas de acordos coletivos devem constar nos contratos de trabalho e só podem ser alterados após nova negociação coletiva. Condições continuam após o período de vigência enquanto não houver nova negociação.	Agora: Os termos negociados não precisam constar no contrato individual. Sindicatos e empresa são livres para determinar os prazos dos acordos e convenções.
Representação	
Antes: Empresas com mais de 200 funcionários deve eleger um delegado sindical, que tem estabilidade de dois anos no serviço.	Agora: Trabalhadores de empresas com mais de 200 funcionários podem escolher até três representantes para representá-los nas negociações coletivas, que podem ou não ser sindicalizados.
Demissão	
Antes: Trabalhador que pede demissão ou é demitido por justa causa não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do valor. O trabalhador a ser demitido deve receber aviso prévio de 30 dias ou o salário integral do mês que não irá trabalhar.	Agora: Contrato pode ser encerrado em comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40%. O trabalhador pode optar por sacar 80% do FGTS, mas perde direito ao seguro-desemprego.
Danos morais	
Antes: o valor era estipulado pelo juiz do trabalho.	Agora: A lei impõe um limite de até 50 vezes o último salário recebido pelo contratado em caso de ofensas graves.

(conclusão)

Contribuição sindical	
Antes: obrigatória, sendo feito uma vez por ano o desconto no valor de um dia de trabalho.	Agora: Opcional.
Terceirização	
Antes: autorizada, desde que não envolva atividade-fim	Agora: Pode ser feita inclusive para a atividade-fim, mas foi imposta uma quarentena de 18 meses que impede que um trabalhador seja demitido para ser contratado como terceirizado nesse período. O trabalhador terceirizado deve ter as mesmas condições de trabalho do empregado efetivo.
Gravidez	
Antes: Proibido trabalho insalubre para gestantes. Sem limite de tempo para a trabalhadora comunicar a empresa sobre a gravidez.	Agora: Grávidas podem trabalhar em lugares insalubres desde que a empresa ofereça atestado garantindo não haver risco para a mulher ou o feto. Mulheres demitidas têm até 30 dias para comunicar a empresa sobre a gravidez.
Banco de horas	
Antes: Excesso de horas pode ser compensado posteriormente, desde que a soma anual não ultrapasse a da jornada semanal. Não se deve ultrapassar o limite de 10 horas diárias.	Agora: o banco de horas pode ser negociado individualmente desde que a compensação se dê no mesmo mês.
Rescisão contratual	
Antes: Precisa ser homologado pelo sindicato.	Agora: Pode ser feita na empresa na presença dos advogados do contratante e do funcionário, que pode optar pela assistência sindical.
Ações na justiça	
Antes: O trabalhador pode faltar a até três audiências. As perícias são custeadas pela União. A pleiteante não arca com os custos judiciais.	Agora: O trabalhador é obrigado a comparecer às audiências e deve arcar com as custas processuais em caso de derrota judicial. Os honorários de sucumbência, pagos aos advogados da parte vencedora, devem ser custeados entre 5% a 15% pela parte derrotada. O trabalhador que obtenha direito à Justiça gratuita poderá arcar com os custos de perícias caso venha a ser indenizado em outros processos e ainda está sujeito a arcar com os custos caso perca a ação.
Multa	
Antes: A empresa pode ser multada em um salário mínimo regional para trabalhador não registrado.	Agora: A multa está limitada a 3 mil reais para cada trabalhador não registrado, ou 800 reais no caso de micro ou pequena empresa.

Fonte: (BRASIL, 2017)

2.6 O PROFISSIONAL CONTÁBIL

O Profissional Contábil é responsável por prestar informações, serviços e avaliações sobre o patrimônio das pessoas físicas e jurídicas, contribuindo na melhor tomada de decisão.

A profissão contábil está regulamentada pelo Decreto – lei nº 9295/46, de 27 de maio de 1946 e posteriores resoluções complementares. O artigo 25 do Decreto – lei nº 9295, dispõe sobre as prerrogativas profissionais especificado pela

Resolução do Conselho Federal de Contabilidade nº 560 de 28 outubro de 1983.

A área de atuação do profissional contábil é bastante ampla, oferecendo inúmeras alternativas de trabalho. Dentre algumas áreas, além da tradicional atuação na prática de escrituração contábil, destacam-se:

1. Perícia Contábil - apuração de haveres, lucros cessantes, impugnações fiscais e avaliação de patrimônio líquido.
2. Auditoria: exame e emissão de pareceres sobre demonstrações financeiras, controles internos e gestão.
4. Gestão de Empresas – administração de finanças, custos e fluxo de caixa e empreendimentos de qualquer porte.
5. Gestão Pública – atuação em áreas de planejamento, finanças, administração e contabilidade pública.
6. Atuarial - área estatística ligada a problemas relacionados com a teoria e o cálculo de seguros.
7. Consultoria – aos 3 setores da sociedade (iniciativa privada, governos e ONG's).
8. Ensino – atuação em dezenas de disciplinas como Contabilidade Rural, Contabilidade de Custos ou Orçamento Público

Madrugá e Colossi e Biazus (2016) afirmam que mediante a grande diversidade nas atividades desempenhadas pelo profissional contábil é possível dizer que o profissional é responsável por fornecer e gerenciar informações para os usuários da contabilidade para uma melhor tomada de decisão.

De acordo Fahl e Manhani (2009, p. 31) o contador deve “elaborar e conduzir seu planejamento profissional de forma consistente e duradoura; e atuar com foco no cliente externo e interno, que for o usuário da informação contábil”.

Por fim, a contabilidade tem como objetivo a disponibilização um conjunto de informações que assista a todos, assim como usufruir de informações essenciais aos diversos usuários. Desta forma, o profissional contábil é tido como um profissional que contribui com a sociedade empresária e a sociedade em geral não apenas em questões financeiras, do mesmo modo em questões sócias burocráticas.

2.7 ESTUDOS ANTERIORES

Em estudos realizados anteriormente por Oliveira (2018), que teve como objetivo investigar o impacto nas rotinas dos escritórios de contabilidade de João Pessoa ocasionado pelas mudanças advindas da Reforma Trabalhista estabelecida pela Lei Nº 13.467/2017 e a implantação do eSocial. Os resultados demonstraram que houve ampliação e burocratização do trabalho no setor pessoal com a reforma trabalhista. Verificou-se que a unificação das informações, padronização, redução das obrigações acessórias e a transmissão da informação por meio digital foram as principais vantagens ocasionadas pela implantação do eSocial nos escritórios de contabilidade e as principais desvantagens segue com os problemas na operacionalização do sistema e aumento de custos e gastos com implantação de sistemas, consultorias e treinamentos.

Lima e Bridi (2019) em seu artigo trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade, analisam as mudanças no trabalho decorrentes das novas tecnologias informacionais e as ocupações oriundas de sua utilização. Entre as ocupações analisadas encontram-se os desenvolvedores de *software*, os montadores de *hardware* nas fábricas de equipamentos informáticos, os atendentes de *callcenter* em serviços terceirizados, como também o trabalho em plataformas digitais. Os resultados dessa pesquisa, demonstram que a precariedade é constituinte desses “novos” trabalhos que surgem num contexto de flexibilidade e inovações tecnológicas, na qual a internet pontifica, mesclando tempo e espaço, embaralhando questões constituintes do próprio valor trabalho, do tempo e espaço, do material e imaterial e do próprio conceito de empresa. Uma das facetas mais contraditórias no chamado capitalismo flexível consiste na transferência do risco da atividade econômica para os trabalhadores.

Passos e Lupatini (2020) com temática da contrarreforma trabalhista no Brasil, após mais de um ano de vigência da Lei n. 13.467/2017, fizeram uma análise em dois eixos: 1) as alterações promovidas na legislação trabalhista por esta Lei; e, 2) como esta repercute no emprego, nas relações de trabalho e nos direitos dos trabalhadores. Tal resultado não fere, ao contrário, as exigências da *lei geral da acumulação capitalista*; as alterações da legislação trabalhista impuseram conformidade das relações de trabalho às necessidades do movimento do capital no

período atual. No tocante aos trabalhadores ocupados no Brasil, a precarização das relações de trabalho pode ser facilmente percebida pela evolução dos trabalhadores sem carteira e por conta própria (“trabalho informal”). O número de trabalhadores sem carteira, entre 2016 e 2018, aumentou 9,3% (aumento de mais de 1 milhão de trabalhadores) e por conta própria, neste mesmo período, cresceu 8,4% (em torno de 1,7 milhão de trabalhadores ingressaram neste tipo de ocupação). Somente neste período houve um acréscimo de mais de 2,7 milhões de trabalhadores com relações de trabalho informais.

3 METODOLOGIA

O trabalho é demonstrado por meio da pesquisa exploratória, de forma bibliográfica; sendo de natureza qualitativa e quantitativa, demonstrando um método de comparação de como era antes e depois das alterações trabalhistas trazidas pela Lei 13.467/2017.

Situado em estudar semelhanças e diferenças, esse método realiza comparações com o objetivo de constatar semelhanças e explicar divergências. O método comparativo, ao ocupar-se das explicações de fenômenos, admite analisar o dado real, deduzindo elementos constantes, abstratos ou gerais nele presentes.” (Prodanov, 2013, p 38)

A pesquisa qualitativa coaduna a pesquisa onde o pesquisador mantém contato direto com o ambiente e o objeto de estudo em análise, necessitando, deste modo, de um trabalho mais intensivo de campo. Nesta forma, as questões são estudadas no ambiente em que elas se apontam sem qualquer utilização proposital do pesquisador.

A abordagem quantitativa nas é a mais adequada para apurar atitudes e responsabilidades dos entrevistados, uma vez que utiliza questionários. A população estudada deve refletir estipulado universo, a fim de que seus dados possam ser propagados e projetados para o ambiente objeto de pesquisa.

3.1 TIPOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa está sendo realizada, através de estudos em livros que abordam a temática; bem como através de questionários com análise qualitativa. O principal objetivo do trabalho realizado foi procurar referenciais teóricos publicados, de forma exploratória, objetivando levantar informações ou conhecimentos prévios sobre o problema que nos propomos a abordar.

Além disso, foi de forma bibliográfica que segundo Silva (2002, p 83) "A pesquisa bibliográfica objetiva colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito sobre determinado assunto, com a finalidade de colaborar na análise de sua pesquisa.", bem como através de questionário aplicado; possuindo uma abordagem qualitativa e quantitativa.

3.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi de natureza qualitativa-quantitativa, a partir de um levantamento bibliográfica, através de trabalhos publicados que embasem o trabalho. Além disso, o estudo utilizou um questionário com perguntas fechadas como instrumento de coleta de dados. Esse instrumento é uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões submetidas às pessoas com o objetivo de conseguir informações.

3.2.1 Instrumento de pesquisa

O instrumento de pesquisa foi um questionário, que constituiu-se de 17 questões, divididas em duas partes. A primeira, com sete questões, busca estabelecer um breve perfil socioeconômico dos profissionais bem como dos escritórios em que eles atuam, procurou traçar um perfil básico do profissional em contabilidade em João Pessoa a partir de dados como gênero (gráfico 1), idade (gráfico 2), categoria profissional (gráfico 3), formação acadêmica (gráfico 4), tempo de participação no Conselho representativo da categoria (gráfico 5), experiência profissional da empresa (gráfico 6) e tamanho do escritório, em número de profissionais (gráfico 7). A segunda parte, com 10 perguntas, tratou especificamente da percepção que estes profissionais têm sobre a reforma trabalhista.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa foi desenvolvida no âmbito dos escritórios de contabilidade do município de João Pessoa. Esta cidade é a capital do estado da Paraíba, com uma população estimada de 809.015 habitantes, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019).

Conforme dados do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), a Paraíba conta com 691 (seiscentos e noventa e um) escritórios de contabilidade, sendo 247 (duzentos e quarenta e sete) sociedades, 164 (cento e sessenta e quatro) empresários, 230 (duzentos e trinta) Micro Empreendedores Individuais (MEI), e 50 (cinquenta) Empresas Individuais de Responsabilidade Limitadas (EIRELI) (CFC, 2018).

Através de dados do Conselho Regional de Contabilidade do Estado da Paraíba (CRC/PB) o qual indicaram o quantitativo de escritórios da cidade de João Pessoa. Esta cidade conta com 336 (trezentos e trinta e seis) escritórios de contabilidade registrados e ativos. (CRC 2018)

Utilizou-se como parâmetro para escolha dos participantes da pesquisa: possuir grau técnico ou nível de graduação na área contábil, atuar em escritório contábil ou ser proprietário/sócio do escritório.

O questionário foi desenvolvido na plataforma Google Docs e os entrevistados foram contatados via e-mail, aplicativo de mensagens Whatsapp e redes sociais. Obteve-se retorno de 51 entrevistados. Os dados recebidos foram processados em gráfico pelo aplicativo Publish Analytics. Os contatos dos escritórios com sede em João pessoa foram obtidos por meio do Conselho Regional de Contabilidade do Estado da Paraíba e foi estipulado um prazo de 60 dias para o envio das respostas.

Apesar dos inúmeros e-mails e contatos realizados com os entrevistados, a pesquisa encontrou como maior dificuldade a resposta das pessoas. Algumas reclamando, através de e-mails, a importunação e a insistência para a colaboração com a coleta de dados.

3.4 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O presente trabalho tem por delimitação do estudo o tema proposto, abrangendo as variações legais existentes mais recentes na CLT por outras leis editadas pelo governo federal no Brasil. O período de aplicação do questionário foi de 18/12/2019 a 18 /02/2020.

4 ANÁLISE DOS DADOS

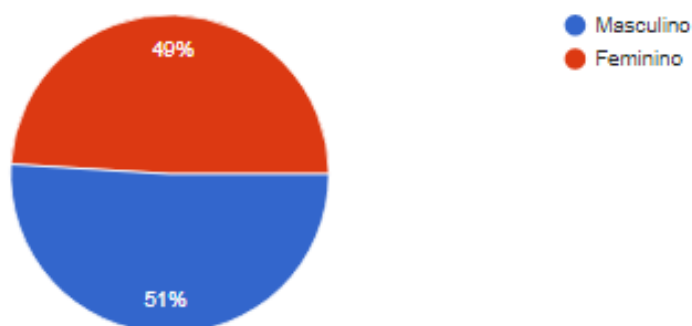
Neste item foi desenvolvida a análise dos dados coletados por meio dos questionários aplicados aos contadores.

4.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO

Na primeira parte da pesquisa buscou analisar o perfil socioeconômico dos entrevistados.

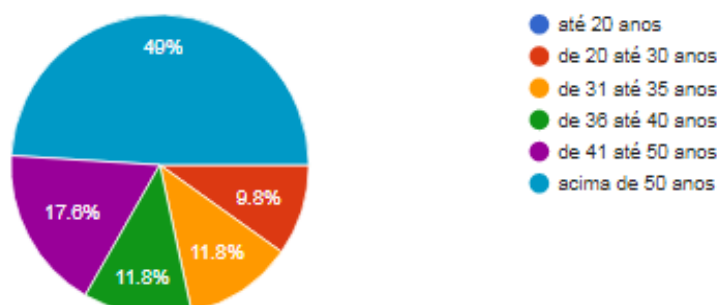
O gráfico 1 apresenta o gênero dos entrevistados e o gráfico 2 apresenta a classificação por idade.

Gráfico 1 – Classificação dos entrevistados por gênero



Fonte: dados da pesquisa (2020)

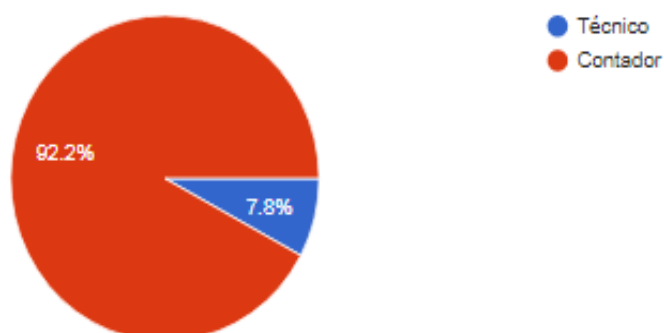
De acordo com o levantamento, há praticamente uma paridade na composição da categoria por gênero, sendo 49% dos profissionais identificados como do gênero feminino e 51% do masculino (gráfico 1).

Gráfico 2 – Classificação dos entrevistados por idade

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Já na classificação etária (gráfico 2), observa-se que a categoria praticamente não possui jovens em atividade, o que se justifica pela necessidade de formação profissional para atuar na área. Há uma distribuição quase paritária na faixa etária entre os 20 anos e os 50 anos de idade, sendo 9,8% dos entrevistados entre 20 e 30 anos, 11,8% entre 31 e 35 anos, outros 11,8% entre 36 e 40 anos e 17,6% entre 41 e 50 anos. Nota-se que a categoria apresenta uma média de idade considerada madura, tendo 49% dos entrevistados acima dos 50 anos de idade.

O gráfico 3 apresenta a categoria profissional do contadores pessoais.

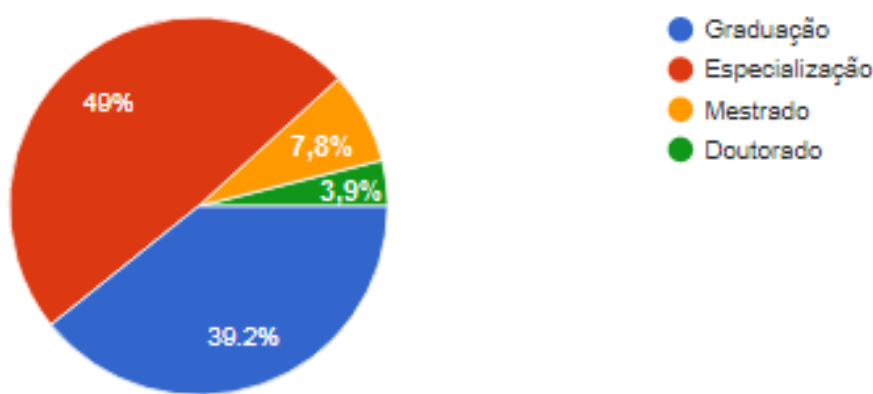
Gráfico 3 – Classificação dos entrevistados por categoria profissional

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Em relação ao perfil profissional (gráfico 3), observa-se que a presença de contadores de nível médio é bastante reduzida (7,8 por cento), sendo a maioria portadora de diploma superior (92,2%).

Titulação acadêmica é um dos itens mais importantes numa categoria profissional. No gráfico 4 apresenta-se a titulação dos contadores entrevistados

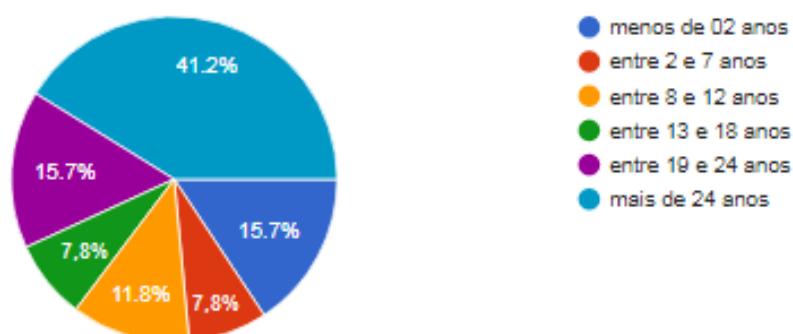
Gráfico 4 – Classificação dos entrevistados por formação acadêmica



Fonte: dados da pesquisa (2020)

Em relação à titulação acadêmica (gráfico 4), há uma maior presença de profissionais graduados com especialização (49%), seguido por profissionais apenas graduados (39,2%). Apenas 7,8% possuem mestrado e 3,9% têm doutorado. Isso apontaria para uma formação mais preocupada com a atuação direta no mercado de trabalho em detrimento da pesquisa em nível acadêmico.

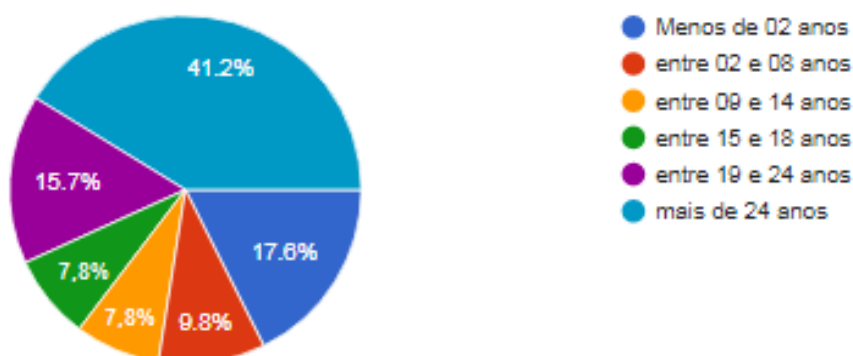
Conforme registra Almeida (2018), o registro profissional é imprescindível para a atuação no mercado de trabalho em determinadas áreas do conhecimento, entre elas a Contabilidade. Convém lembrar que, por meio dele, a sociedade pode certificar-se de que o profissional está preparado e legalmente habilitado para desempenhar sua função. O Gráfico 5 apresenta o tempo de registro dos profissionais no CRC-PB.

Gráfico 5 – Tempo de registro no Conselho Regional de Contabilidade da PB

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Assim o tempo de registro que se destaca, para 41,2% deles, com mais de 24 anos de registro ou até mesmo de atuação no mercado e 15,7% com 19 a 24 anos. Já entre 13 e 18 anos de CFC encontramos 7,8% dos entrevistados, seguidos por 11,8% entre 8 e 12 anos e 7,8% entre 2 e 7 anos. Vale ressaltar a quantidade de profissionais recém-chegados ao mercado: 15,7% têm menos de 2 anos de CFC.

O Gráfico 05 mostra o tempo de atuação do profissional no mercado de trabalho.

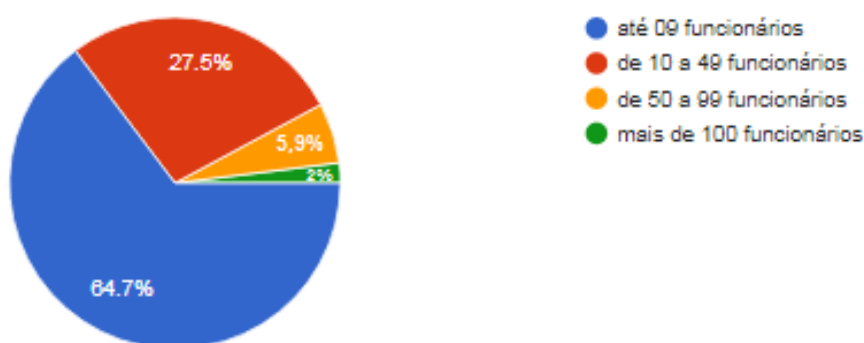
Gráfico 6 – Tempo de mercado da empresa

Fonte: dados da pesquisa (2020)

Os resultados são praticamente os mesmos ao observarmos a experiência profissional dos escritórios (gráfico 6). A maioria (41,2%) possui mais 24 anos de atuação no mercado. Outra fatia considerável encontra-se já estabelecida: 15,7% entre 19 e 24 anos de atuação; 7,8% entre 15 e 18 anos; 7,8% entre 9 e 14 anos; e 9,8% entre 2 e 8 anos. Os novatos, com menos de 2 anos de atuação, correspondem a quase 1/5 do número de escritórios (17,6%).

O Tamanho ou porte do empreendimento de acordo com o SEBRAE, pode ser classificado de conforme o número de empregados. Isso pode ser observado no Gráfico 7.

Gráfico 7 – Quantidade de profissionais por empresa



Fonte: dados da pesquisa (2020)

Em relação ao tamanho das empresas, observa-se uma predominância de pequenas empresas no ramo: 64,7% dos escritórios possuem até 9 funcionários. Já 27,5% têm entre 10 e 49 funcionários, enquanto 5,9% empregam entre 50 e 99 trabalhadores. Apenas 2% da mostra informou possuir mais de 100 empregados.

Nos itens seguintes, serão apresentado os resultados da segunda parte da pesquisa conforme questionário, buscando averiguar a percepção dos profissionais em contabilidade em relação à reforma trabalhista, mediante a Lei 13.467/2017

4.2 MUDANÇAS DE RELAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR APÓS A REFORMA TRABALHISTA.

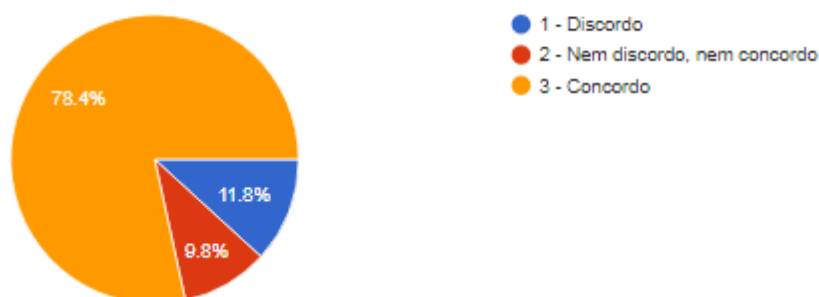
Um fator destacável nesse bloco de perguntas, diz respeito às assertivas em

que questiona-se, com as novas formas de contratos, após a reforma trabalhista, alteraram o desenvolvimento do emprego e da renda no Brasil, bem como outras alterações deste tema na visão dos entrevistados.

Nesse contexto, analisando as respostas dos entrevistados, percebe-se a forte concordância neste ponto que sugere um maior desenvolvimento do emprego no Brasil após a reforma trabalhista.

A primeira pergunta, de cunho geral, quis saber se os contadores achavam necessária a mudança na legislação (gráfico 8).

Gráfico 8 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre a necessidade da reforma trabalhista



Fonte: dados da pesquisa (2020)

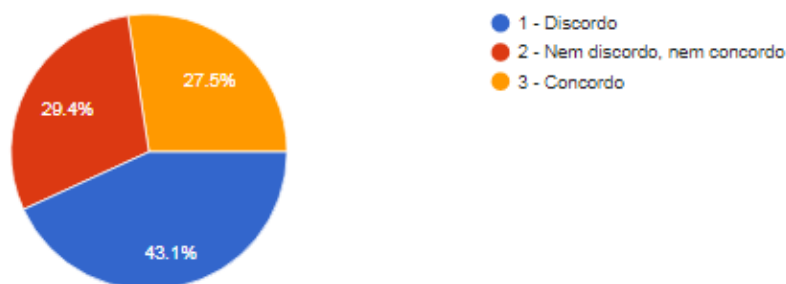
Verificou-se praticamente um consenso em relação à necessidade da reforma: para 78,4% dos participantes da pesquisa ela era necessária. Já 11,8% discordaram da mudança na legislação e 9,8% se mostraram indiferentes.

Importante ressaltar que esses poucos resultados concordantes se assemelham ao que Passos e Lupatini (2020) observaram em sua pesquisa no tocante aos trabalhadores ocupados no Brasil, a precarização das relações de trabalho pode ser facilmente percebida pela evolução dos trabalhadores sem carteira e por conta própria (“trabalho informal”), ou seja, um aumento de mais de 2,7 milhão de trabalhadores informais até 2018

Quando questionados sobre o teor e o alcance da reforma, no entanto, houve uma divisão entre os entrevistados sobre o conteúdo da reforma (gráfico 9). Para 42% deles, faltou clareza sobre o que mudou a partir da nova legislação. Já

28% não tiveram dificuldades em entender os pontos alterados e para 30% essa questão era indiferente.

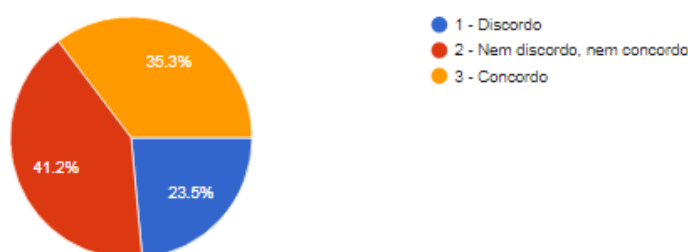
Gráfico 9 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre a clareza da reforma trabalhista



Fonte: dados da pesquisa (2020)

Para muitos dos participantes da pesquisa (41,2%), a chegada da reforma não representou alterações de ordem burocrática no desempenho do trabalho. Já 35,3% deles relataram ter dificuldades burocráticas com a reforma, enquanto 23,5% consideram que houve melhora, (Gráfico 10). Com relação ao trabalho de Oliveira (2018), passados dois anos da reforma trabalhista, esses resultados são contraditórios, ou seja, a maioria dos contadores no período do impacto da reforma, achavam que a burocratização atingiu e muito o trabalho do contador.

Gráfico 10 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre a rotina de trabalho após a reforma trabalhista

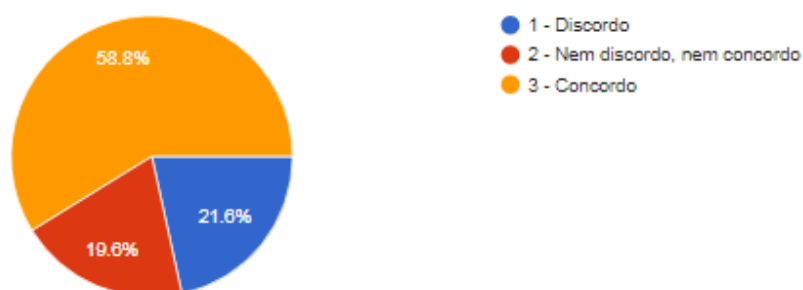


Fonte: dados da pesquisa (2020)

A maioria dos entrevistados (58,8%) acredita que a reforma serviu para regulamentar situações de trabalho e emprego já existentes no mundo (Gráfico 11),

enquanto 21,6% acham que não. Para 19,6% preferiram não opinar. Nos estudos de Lima e Bridi (2019), fica claro para elas que se trata de uma das facetas mais contraditórias no chamado capitalismo flexível que consiste na transferência do risco da atividade econômica para os trabalhadores.

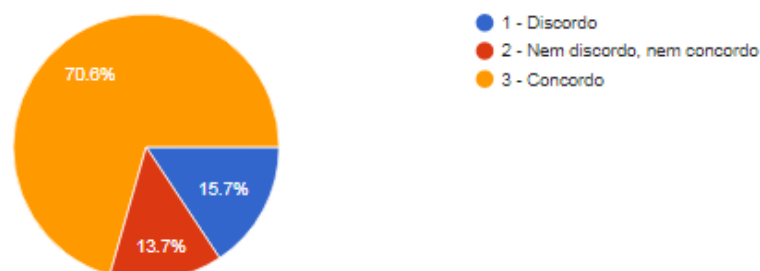
Gráfico 11 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre adequação da reforma ao mundo do trabalho atual



Fonte: dados da pesquisa (2020)

Em relação à liberdade de negociação entre patrões e empregados (gráfico 12), para a maioria dos contadores (72%) a reforma veio para facilitar. No entanto, 16% discordam dessa afirmação. Outros 12% ficaram neutros sobre a questão.

Gráfico 12 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre mudanças nas negociações trabalhistas

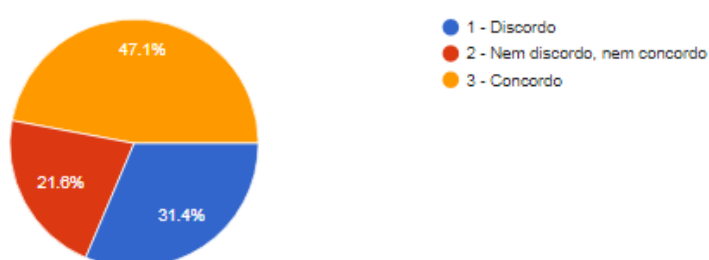


Fonte: dados da pesquisa (2020)

4.3 ANALISE DA ROTINA DOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE APÓS A REFORMA TRABALHISTA.

Um fator destacável nesse bloco, diz respeito às assertivas em que se questiona se as rotinas trabalhistas foram alteradas, bem como os serviços burocráticos, admissões e demissões foram alterados, após a reforma trabalhista.

Gráfico 13 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre mudanças nas rotinas mensais

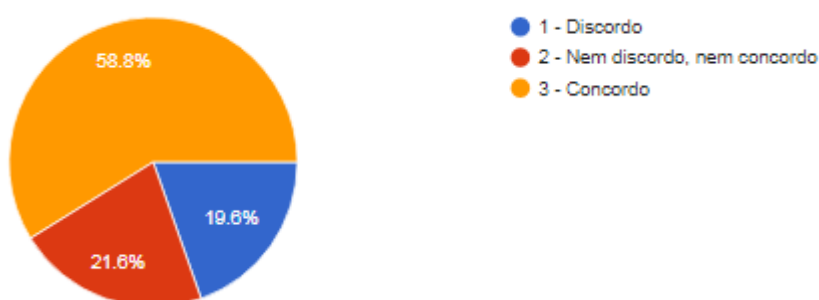


Fonte: dados da pesquisa (2020)

O dia a dia dos escritórios contábeis ficou mais agitados após a chegada da nova lei. Pelo menos foi o que afirmaram 47,1% dos entrevistados, quando perguntados sobre alterações nas rotinas de trabalho após a promulgação da Lei 13.467/2017 (Gráfico 13). Para 31,4% deles, a mudança não foi sentida e 21,6% não opinaram.

Nesse contexto, analisando as respostas dos entrevistados, percebe-se que aumentaram as rotinas de admissões, diminuíram as demissões, bem como foram ampliadas as rotinas diárias nos escritórios. Gráfico 14 e 15. Esses resultados são semelhantes ao trabalho de Oliveira (2018).

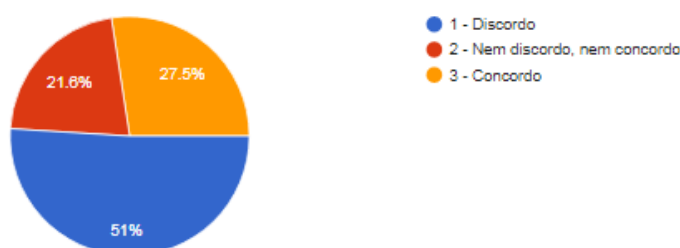
Gráfico 14 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre aumento nas contratações



Fonte: dados da pesquisa (2020)

Os contadores também sentiram um aumento no número de contratações após a reforma (Gráfico 14). Para 58,8% deles a nova lei ampliou as rotinas de admissões nas empresas dos clientes. Já 19,6% discordam dessa afirmação, enquanto 21,6% preferiu se abster.

Gráfico 15 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre aumento nas demissões

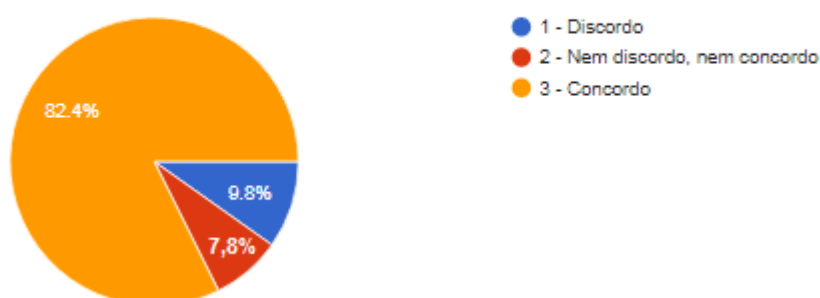


Fonte: dados da pesquisa (2020)

Corroborando com os dados vistos no Gráfico 14, com relação ao termino da relação empregado/empregador, 51% dos entrevistados perceberam não ter havido um aumento dos processos de demissão nos seus clientes (Gráfico 15). Apenas 27,5% relataram ter havido mais demissões, enquanto 21,6% preferiram não opinar. Em harmonia com os estudos de Passos e Lupatini (2020).

O parcelamento das férias foi uma novidade trazida na reforma trabalhista, conforme Lei 13467/17.

Gráfico 16 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre importância do parcelamento das férias



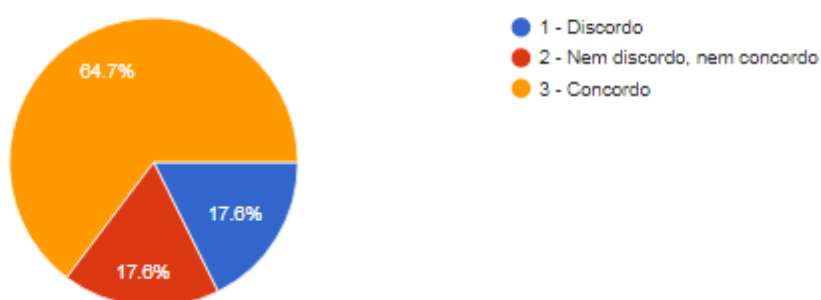
Fonte: dados da pesquisa (2020)

Entre as mudanças trabalhistas consideradas benéficas pelos contadores, está a flexibilização do parcelamento das férias (Gráfico 16). Para 82,4% dos

questionários respondidos, esse artifício ajuda na organização e no cronograma de produção e serviços das empresas. Apenas 9,8% dos entrevistados considera a medida sem importância, enquanto 7,8% manifestaram neutralidade.

Por fim, um assunto que levantou vários questionamentos foi a jornada parcial de trabalho.

Gráfico 17 – Opinião dos contadores de João Pessoa sobre jornada parcial de trabalho



Fonte: dados da pesquisa (2020)

Perguntou-se aos contadores o que eles achavam sobre a regulamentação da jornada parcial de trabalho (Gráfico 17). Para 64,7% deles, a medida facilitou a contratação de funcionários temporários. Já 17,6% acham que não, e 17,6% se absteve. Por outro lado, a pesquisa de Passos e Lupatini (2020) resultou que, a terceirização de atividades meio e fim provoca a diminuição dos direitos e a eliminação gradativa de responsabilidade do empregador, ocasionando, como efeitos desse processo, a precarização das relações de trabalho (cujos desdobramentos são a redução salarial, as piores condições de trabalho, dentre outras), a desigualdade socioeconômica e jurídica e o “desequilíbrio” entre as classes envolvidas

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse trabalho foi investigar a percepção dos contadores do estado da Paraíba sobre as alterações trazidas pela reforma trabalhista sobre as relações de emprego no cenário brasileiro.

Com base nos resultados obtidos, constatou-se que a predominância do gênero masculino, com faixa etária acima dos 50 anos. A pesquisa foi efetuada com profissionais de Contabilidade, a maioria com especialização e com tempo de registro no CRC com mais de 24 anos. Com relação aos escritórios de contabilidade, constatou-se que o tempo de atuação do negócio da maioria é de mais de 24 anos. A maior parte dos escritórios entrevistados possuem no máximo 9 funcionários, que de acordo com a classificação do SEBRAE se condizem como Microempresas. Esses resultados permitiram dar-se o perfil dos profissionais da contabilidade da cidade de João Pessoa

É importante ressaltar as limitações e obstáculos que esta pesquisa enfrentou para sua realização. Apesar do prazo e de reiteradas mensagens enviadas para o universo de participantes, conseguiu-se a adesão de apenas 51 profissionais dos mais de 300 contatados em atuação na capital paraibana. Esta amostra, portanto, não reflete a visão do total da categoria em atividade na cidade, mas oferece um retrato de parte dela.

Nesse contexto, percebe-se, no universo participante da pesquisa, que entre os contabilistas pessoenses vigora uma visão mais positiva do que negativa sobre os impactos da reforma trabalhista, o que vai de encontro a muito da literatura encontrada sobre o tema, que ainda é incipiente, dado o pouco tempo de entrada em vigor da nova legislação. Observa-se ainda que falta informação entre os profissionais sobre o alcance das mudanças, mas que seus reflexos, a curto prazo, alteraram de forma positiva, na percepção deles, o panorama do emprego na cidade.

É preciso que esta consulta à categoria seja feita num prazo mais alongado e de forma que se consiga um maior engajamento e participação dos contabilistas de João Pessoa para averiguar se estas conclusões se aplicam de forma generalizada, o que pode ser feito numa pesquisa posterior título pós-graduação *stricto sensu*.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. A. C. **A atuação legal eleva a qualidade e promove a valorização da profissão contábil**. Artigo Diponível <https://cfc.org.br/noticias/a-atuacao-legal-eleva-a-qualidade-e-promove-a-valorizacao-da-profissao-contabil/>. Acesso em: 08 mar. 2020.

ANELLI, João M. G e SANTAREM, Vinícius. O princípio da proteção e a reforma trabalhista. **Revista Científica Eletrônica do Curso de Direito**. 15º Edição, Jan 2019. Disponível em: http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/13Wylt9r1Y02SUm_2019-2-28-14-43-58.pdf. Acesso em: 15 nov. 2019.

BRASIL, **Constituição** (1988), Título II, Capítulo II, Art 7º - Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 15 nov. 2019.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho –CLT** (1943). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 nov. 2019.

BRASIL, **Lei 13.467**. (2017). Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em: 15 nov. 2019.

CASTRO, N. **Direitos trabalhistas: o que mudou com a nova reforma?**. Disponível em: <https://www.xerpa.com.br/blog/direitos-trabalhistas/>. Acesso em: 17 nov. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Profissionais ativos nos conselhos regionais de contabilidade. **CFC**, Brasília, Novembro. 2019. Coordenadoria de Registro Profissionais Ativos nos Conselhos Regionais de Contabilidade. Disponível em: Acesso em: 20 nov. 2019.

FAHL, A. C.; MANHANI, L. P. de S. As perspectivas do profissional contábil e o ensino da contabilidade. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 13, n. 18, 2009. Disponível em: [file:///C:/Users/TERMINAL/Downloads/2709-Texto%20do%20artigo-10384-1-10-20150720%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/TERMINAL/Downloads/2709-Texto%20do%20artigo-10384-1-10-20150720%20(2).pdf) Acesso em: 01 abril. 2020

FENACON. **Escritórios trabalham a todo vapor devido ao esocial e à reforma trabalhista**. FENACON, Brasília, set. 2017. Disponível em: <http://www.fenacon.org.br/noticias/escritorios-trabalham-a-todo-vapor-devido-aoesocial-e-a-reforma-trabalhista-2488/>. Acesso em: 30 mar. 2020.

GIANOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil** – Rio de Janeiro, Mauá, 2007.

IBGE. Panorama. **IBGE**, Rio de Janeiro, novembro. 2019. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/joao-pessoa/panorama>. Acesso em: 20 nov. 2019.

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **A Reforma Trabalhista em Foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário**. Educação & Sociedade. vol.40. Campinas, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302019000100209&lang=pt Acesso em 20 fev. 2020

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

Lei nº 9295/46, de 27 de maio de 1946. **Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências**. Rio de Janeiro, RJ, maio 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del9295.htm. Acesso em: 02 abril. 2020.

LIMA, J. C. ; BRIDI M. A. **Trabalho digital e emprego: A reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade**. Cad. RH Vol.32 No.86 Salvador May/Aug. 2019 Epub Oct 10, 2019 [Http://Www.Scielo.Br/SciELO.Php?Pid=S0103-9792019000200325&Script=Sci_Arttext&Tlng=Pt](http://Www.Scielo.Br/SciELO.Php?Pid=S0103-9792019000200325&Script=Sci_Arttext&Tlng=Pt) Acesso em: 01 abril. 2020

MADRUGA, S. R.; COLOSSI, N.; BIAZUS, C. A. **Funções e Competências Gerenciais do Contador**. Revista de Administração da UFSM, v. 9, n. 2, p. 182-191, 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/41558/funcoes-e-competencias-gerenciais-docontador>. Acesso em 28 mar. 2020.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho** -2ª edição - São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista - entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. Luciano Martinez. 2º ed . São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

NEVES, Diana Rebello *et al.* **Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library**. Universidade do Grande Rio (UNIGRANRIO) / Programa de Pós-Graduação em Administração, Rio de Janeiro – RJ, Brasil. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 2, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2018

OLIVEIRA, Fernanda da Silva. **Análise frente a reforma trabalhista e implantação do Esocial nas rotinas dos escritórios de contabilidade de João Pessoa. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal da Paraíba. Orientação(Valdineide dos Santos Araújo), 2018**. Disponível em; <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/12352/1/FSO26112018.pdf> Acesso em: 01 abril.2020

PASSOS, S. S. E LUPATINI, M. **A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no brasil**. Rev. katálysis vol.23 no.1 Florianópolis Jan./Apr. 2020 Epub Feb 27, 2020 disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-49802020000100132&script=sci_arttext
Acesso em: 01 abril. 2020

POLETTI, Ronaldo. **1934**. Brasília: Senado Federal, 2012. 162 p. (Coleção Constituições Brasileiras, v. 3).

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico] : métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**— 2. ed. — Novo Hamburgo: Feevale, 2013. 277 p.

REFORMA trabalhista é aprovada no Senado; confira o que muda na lei. **G1. Rio de Janeiro**, 11/07/2017. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei.ghtml>. Acesso em: 20 fev. 2020

SILVA, Airton Marques da. **Metodologia da pesquisa**. Fortaleza-Ce. Ed. UECE. 2º revisão. 2015

APÊNDICE A

INSTRUMENTO DE PESQUISA (QUESTIONÁRIO)
SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE

MUDANÇAS NA LEI TRABALHISTA: UM ESTUDO SOBRE AS ALTERAÇÕES NA CLT NA PERCEPÇÃO DO CONTADOR

Essa pesquisa trata-se de uma análise perante a reforma trabalhista e as mudanças ocorridas na CLT, analisando a rotina dos escritórios de contabilidade de João Pessoa e está sendo desenvolvida pela aluno de graduação Erick Tell Regis Silva do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação da Prof(a). Dra. Valdineide dos Santos Araújo.

O escopo do estudo é de investigar o impacto na rotina dos escritórios de contabilidade de João Pessoa ocasionado pelas mudanças advindas da Reforma Trabalhista estabelecida pela Lei Nº 13.467/2017, bem como alterações na CLT . Solicitamos a sua cooperação para responder o questionário. Além disso, pedimos sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em meu Trabalho de Conclusão de Curso. Na publicação dos resultados, sua identificação será mantida em sigilo. Comunicamos que esta pesquisa não oferece riscos para a sua saúde. Informamos que sua participação no estudo é de forma voluntária. Caso esteja em acordo de participar do estudo, responder as questões do questionário.

I - BLOCO DE QUESTÕES

Trata-se do perfil do entrevistado.

1.1 Gênero

A. () Masculino

B. () Feminino

1.2 Idade:

- A. ☐ Até 20 anos
- B. ☐ De 20 até 30 anos
- C. ☐ De 31 até 35 anos
- D. ☐ De 36 até 40 anos
- E. ☐ De 41 até 50 anos
- F. ☐ Acima de 50 anos

1.3 Categoria:

- A. ☐ Técnico
- B. ☐ Contador

1.4 Titulação:

- A. ☐ Graduação
- B. ☐ Especialização
- C. ☐ Mestrado
- D. ☐ Doutorado

1.5 Tempo de registro no CRC:

- A. ☐ Menos de 2 anos
- B. ☐ Entre 2 e 7 anos
- C. ☐ Entre 8 e 12 anos
- D. ☐ Entre 13 e 18 anos
- E. ☐ Entre 19 e 24 anos
- F. ☐ Mais de 24 anos

1.6 Quanto tempo de mercado, o escritório tem?

- A. ☐ Menos de 2 anos
- B. ☐ Entre 2 e 8 anos
- C. ☐ Entre 9 e 14 anos
- D. ☐ Entre 15 e 18 anos
- E. ☐ Entre 19 e 24 anos
- F. ☐ Mais de 24 anos

1.7 Quantos funcionários o escritório possui?

- A. () Até 9 funcionários
 B. () De 10 a 49 funcionários
 C. () De 50 a 99 funcionários
 D. () Mais de 100 funcionários

II BLOCO DE QUESTÕES - Sobre a Reforma Trabalhista

Responda os itens a seguir classificando de acordo com as opções:

1- Discordo

2- Nem discordo, nem concordo;

3- Concordo

ITEM	1	2	3
2.1 As leis trabalhistas brasileiras precisavam ser alteradas para o desenvolvimento de emprego e renda no país.			
2.2 A reforma trabalhista é clara e de fácil compreensão.			
2.3 A prestação dos serviços contábeis após a reforma trabalhista fez-se mais burocrática.			
2.4 As modificações contidas na reforma trabalhista vieram apenas legalizar processos que já eram debatidos informalmente nas relações empresa x empregado.			
2.5 A reforma trabalhista possibilitou maior liberdade de negociação entre empregados e empresa.			
2.6 As rotinas trabalhistas mensais (folha de pagamentos, demissões, férias, etc.) ampliaram após a reforma trabalhista.			
2.7 Com as novas formas de contratos de trabalho, as rotinas de admissões foram ampliadas			
2.8 Com as alterações trabalhistas aumentaram a rotina de demissões.			
2.9 O parcelamento das férias é importante na organização e no cronograma dos serviços da empresa			

2.10 A jornada parcial dos trabalhadores facilitou a contratação de funcionários para trabalhar por tempo menor.			
--	--	--	--

ANEXO A

PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA
UFPB



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: MUDANÇAS NA LEI TRABALHISTA: UM ESTUDO SOBRE AS ALTERAÇÕES NA CLT NA PERCEPÇÃO DO CONTADOR

Pesquisador: erick tell regis silva

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 25995419.1.0000.8069

Instituição Proponente: UFPB - Centro de Ciências Médicas/CCM

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.734.569

Apresentação do Projeto:

Pretende-se analisar quais foram as alterações na CLT e como elas afetaram as relações de trabalho entre empregadores e empregados na percepção do Contador. O estudo utilizará um questionário com perguntas fechadas como instrumento de coleta de dados.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Demonstrar na percepção do Contador as alterações trazidas pela reforma trabalhista e outras leis que vieram modificar a CLT.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não há maiores riscos na resposta ao estudo, apenas desconforto com algum questionamento levantado pelo pesquisador, devidamente mitigado pela voluntariedade de participação e possibilidade de desistência a qualquer tempo. O benefício reflete-se no ganho social quanto ao conhecimento por parte dos profissionais sobre as normas trabalhistas.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa, do ponto de vista ético, é de simples execução e não possui maiores dilemas quanto à sua execução.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O TCLE foi devidamente apresentado e redigido. Não foi anexado a carta de anuência. A

Endereço: Centro de Ciências Médicas, 3º andar, Sala 14 - Cidade Universitária Campus 1
Bairro: CASTELO BRANCO **CEP:** 58.051-900
UF: PB **Município:** JOAO PESSOA
Telefone: (83)3216-7308 **E-mail:** comitedeetica@ccm.ufpb.br



UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS
MÉDICAS DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA / CCM



Continuação do Parecer: 3.734.569

justificativa apresentada é que a amostra é extensa (336 escritórios de contabilidade). Considerando que a mesma envolve, em geral, profissionais liberais, o TCLE suprirá a própria carta de anuência, razão pela qual se aceita a dispensa de apresentação da mesma.

Recomendações:

Não se aplica.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

A pesquisa se encontra apta à execução.

Considerações Finais a critério do CEP:

O Colegiado do CEP-CCM/UFPB em Reunião ordinária realizada no dia 31/10/2019, considerou o protocolo de pesquisa APROVADO em observância as atribuições definidas pela Resolução 466/12, CNS, MS.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1477236.pdf	22/11/2019 12:57:36		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETOTCC.doc	22/11/2019 12:56:32	erick tell regis silva	Aceito
Outros	latteserick.pdf	22/11/2019 12:54:07	erick tell regis silva	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle.PDF	22/11/2019 12:53:16	erick tell regis silva	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostotcc.PDF	22/11/2019 12:52:21	erick tell regis silva	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Centro de Ciências Médicas, 3º andar, Sala 14 - Cidade Universitária Campus 1

Bairro: CASTELO BRANCO

CEP: 58.051-900

UF: PB

Município: JOAO PESSOA

Telefone: (83)3216-7308

E-mail: comitedeetica@ccm.ufpb.br



UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS
MÉDICAS DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA / CCM



Continuação do Parecer: 3.734.569

JOAO PESSOA, 29 de Novembro de 2019

Assinado por:
Iaponira Cortez Costa de Oliveira
(Coordenador(a))

Endereço: Centro de Ciências Médicas, 3º andar, Sala 14 - Cidade Universitária Campus 1
Bairro: CASTELO BRANCO **CEP:** 58.051-900
UF: PB **Município:** JOAO PESSOA
Telefone: (83)3216-7308 **E-mail:** comitedeetica@ccm.ufpb.br